



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

Programa de Segunda Especialización en Enfermería

**" Condiciones laborales y nivel de estrés de los
profesionales de enfermería en el Servicio de Sala de
Operaciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue
2008"**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro
Quirúrgico

AUTOR

Jessica Giovanna CHIRINOS SICLLA

Lima, Perú

2008



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Chirinos J. Condiciones laborales y nivel de estrés de los profesionales de enfermería en el Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2008 [Trabajo de Investigación]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2008.

Agradecimientos

A mis padres Antonio Chirinos Muñoz y Sabina Siclla Siancas quienes me infundieron la ética y el rigor que guían mi transitar por la vida y **A mis queridos maestros de Tesis: por su asesoramiento científico y estímulo para seguir creciendo intelectualmente.**

INDICE

	Pág.(s)
INDICE DE GRÁFICO	vi
INDICE DE CUADROS	viii
RESUMEN	x
PRESENTACIÓN	xi
CAPITULO I: INTRODUCCION	
A. Planteamiento, Delimitación y Origen del Problema	1
B. Formulación del Problema de Investigación	3
C. Justificación e Importancia	3
D. Objetivos (general y específicos)	4
E. Propósito	4
F. Marco teórico	5
F1. Antecedentes del estudio	5
F2. Base Teórica	8
G. Hipótesis	26
H. Definición Operacional de Términos	26
CAPITULO II: MATERIAL Y METODO	
A. Tipo, Nivel y Método	28
B. Área de Estudio	28
C. Población y Muestra	29
D. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	30
E. Procedimiento de Recolección de Datos	30
F. Procedimiento de Procesamiento, Presentación, Análisis e Interpretación de Datos	31
G. Consideraciones Éticas.	32

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
CAPITULO IV: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES	
A) Conclusiones	50
B) Recomendaciones	51
C) Limitaciones	51
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	52
BIBLIOGRAFIA	53
ANEXOS	

INDICE DE GRAFICOS DE CONDICIONES LABORALES

GRAFICO N°	Pág.
1. CONDICION LABORAL QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	35
2. HORARIO DE TRABAJO QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	36
3. HORARIO DE TRABAJO LABORAL QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	38
4. CAPACITACION QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	39
5. REMUNERACION QUE PERCIBE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	40
6. RELACIONES LABORALES DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	41
7. DESCANSO DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	43
8. RECURSOS PARA EL TRABAJO CON QUE CUENTA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	45

9.	PROTECCION PARA LA SALUD DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	47
10.	PARTICIPACION QUE TIENE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	48

INDICE DE GRAFICOS DE NIVEL DE ESTRES

GRAFICO N°	Pág.
11. NIVEL DE ESTRÉS DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	49

INDICE DE CUADROS DE CONDICIONES LABORALES

CUADRO N°	Pág.
1. CONDICION LABORAL QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	35
2. HORARIO DE TRABAJO QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	36
3. HORARIO DE TRABAJO LABORAL QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	37
4. CAPACITACION QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	39
5. REMUNERACION QUE PERCIBE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	40
6. RELACIONES LABORALES DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	41
7. DESCANSO DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	42
8. RECURSOS PARA EL TRABAJO CON QUE CUENTA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	44

9.	PROTECCION PARA LA SALUD DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	46
10.	PARTICIPACION QUE TIENE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	48

INDICE DE CUADROS DE NIVEL DE ESTRES

CUADRO N°	Pág.
11. NIVEL DE ESTRÉS DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.	49

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se titula condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeras de sala de operación del Hospital Hipólito Unanue 2008 , la cual se desarrolla 5 capítulos la cual tiene como objetivo general determinar las condiciones laborales y el nivel de estrés de las enfermeras , las conclusiones fueron que la mayoría de las enfermeras, presentan un nivel de estrés medio, en relación a la dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En cuanto al nivel de estrés laboral provocado por los factores relacionados con la presión y exigencia, organizativos y ambientales presentan un nivel medio. El conocimiento de la situación de estrés en el personal de enfermería comienza a acumular una importante evidencia, que además, de forma progresiva, va mejorando las dificultades metodológicas con las que inicialmente comenzó a obtenerse.

En la medida en que ese conocimiento se va asentando, se comienza a poder establecer predicciones de la aparición y evolución del estrés en el ejercicio profesional del enfermero/a. Por lo tanto, se comienza a tener la información necesaria para construir estrategias que puedan prevenir o intervenir en situaciones de estrés. Sin embargo, si nos remitimos a la búsqueda de bibliografía que plantee programas de actuación preventiva o de intervención para el control o manejo del estrés en el personal de enfermería, las aportaciones son escasas y sin una clara referencia a su eficacia a lo largo del tiempo. Comienza por tanto a plantearse la necesidad de comenzar con experiencias que aumente nuestro conocimiento de cuáles podrían ser las estrategias más eficaces en mitigar un problema creciente, con repercusiones sociales y económicas importantes, y además con consecuencias para nuestra profesión que puedan estar afectando la calidad de nuestra prestación de cuidados y con ello la valoración de nuestra aportación profesional.

PRESENTACIÓN

La existencia de un gran número de dolencias psicosomáticas, producto de los constreñimientos y exigencia de la sociedad actual, y muy especial en lo referido al ámbito laboral, sujeto a incesantes transformaciones en la organización y en las demandas del trabajo, ha facilitado la difusión y la popularización de un término con el que, de un modo genérico se define esta situación: el estrés. Por lo que el estrés en nuestros días constituye un fenómeno universal, que origina un trastorno que altera el equilibrio delicado del organismo humano que reacciona alterando ciertas estructuras, procesos o conductas para restablecerlo. La presente investigación sobre niveles de estrés y condiciones laborales en enfermeras de los servicios de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unzué tuvo como objetivos: determinar el nivel de estrés y determinar las condiciones laborales que perciben las enfermeras de los servicios el propósito estuvo orientado a brindar información actualizada y relevante a la institución que le permita formular estrategias orientadas a controlar los factores laborales y elaborar programas o talleres para reducir la presencia del estrés laboral, fortaleciendo de esta manera la capacidad de afronte del personal de enfermería contribuyendo a mejorar la calidad de atención que brinda al usuario y sobre todo procurar mayor calidad de la vida laboral del profesional de enfermería. El estudio es de tipo descriptivo, diseño transversal la población fue de 22 enfermeras de los servicios.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

A . PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El personal de enfermería constituye un importante grupo laboral dentro de una institución hospitalaria en consecuencia vendría a ser la columna vertebral de los servicios asistenciales entonces las condiciones particulares de trabajo representan por la continuidad de su servicio durante las 24 horas del día puesto que en nuestro quehacer profesional

Cuando tratamos con pacientes en grave situación deterioro psíquico y orgánico que requieren intervenciones medico - quirúrgicas delicadas, los servicios de sala de operaciones están sujetos a un personal que enfrenta emociones fuertes , tensiones y peligros , frente a los cuales se debe demostrar y conservar la serenidad ; trabajar con perfecta calma e inclusive mantener equilibrio emocional en aquellos situaciones que por su alto grado de dificultad pueden acarrear tensión cuando esto supera lo que

podemos enfrentar ,aparece los signos de irritación, estrés y una merma en su capacidad de rendimiento. Esta es una respuesta lógica del mecanismo psicosomático, ante el hecho de que los servicios de sala de operaciones son ambientes con una atmósfera cargada de tensión cuyas condiciones de trabajo limitan por su naturaleza el normal desempeño del personal de salud .

Para la natinal institute for ocupation safety an health niosh EE.UU solo el 8% hospitales estudiados reunían todas las condiciones básicas necesarias para la realización de un programa efectivo de salud y seguridad en el trabajo destinado a sus empleados (1) , del mismo modo en otro estudio en donde se estableció una relación entre el trabajo y estrés se observo que 6 de las 40m ocupaciones que generaban mas estrés pertenecían al sector salud y que entre ella figuraban la profesión de enfermería (2) investigaciones en la universidad de Harvard EE.UU realizaron un seguimiento durante cuatro años a 21 enfermeras en la cual el estudio demostró que con el tiempo que las mujeres con actividades que demandaban una alta carga laboral con poco control sobre ella y escaso apoyo laboral presentaron una disminución importante de sus niveles de salud emocional y física y un deterioro de sus habilidades (3)

En nuestra realidad peruana muy poco es lo que se ha estudiado e investigado sobre este tema , es decir condiciones de trabajo en las que la enfermera se desenvuelve y que son generadores de estrés, si bien es cierto que este es un hecho evidente , es preocupante que no exista documentación necesaria sobre este problema , haciéndose necesaria una atención

preferente en esta área .Generalmente, los reglamentos hospitalarios tienen por objeto la protección de la salud del paciente y no del personal que trabaja en ellos.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores podemos afirmar que le personal mas experto y capacitado, si no esta adecuadamente motivado incentivado y laborando en condiciones idóneas , disminuirá su capacidad productiva , traduciéndose ello en una atención profesional de enfermería , de baja calidad por un ambiente que podríamos calificar de deprimente y aun extenuante .

Por tanto con la finalidad de analizar la problemática de la enfermera asistencial en los servicios de sala de operaciones pretendo hacer el presente estudio sobre las condiciones de trabajo y estrés laboral de las enfermeras en el servicio de sala de operaciones .del hospital nacional Hipólito Unanue

B . FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cual son las condiciones laborales y el nivel de estrés de los profesionales de enfermería en el servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2008?

C. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar las condiciones laborales y el nivel de estrés de las enfermeras en el servicio de sala de operación del hospital nacional Hipólito Unanue 2008

OBJETIVOS ESPECIFICOS

-Identificar las condiciones laborales de las profesionales de enfermería en el servicio de sala de operaciones de hospital nacional Hipólito Unanue

-Identificar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería de sala de operaciones de hospital nacional Hipólito Unanue

D . JUSTIFICACION

En el plano laboral la situación actual refleja que un tercio del tiempo de una persona adulta esta dedicado exclusivamente al ejercicio laboral es por ello que este trabajo es importante debido a que el estrés afecta considerablemente el quehacer de la enfermera

El trabajo ocupa gran parte de la vida diaria ,las decisiones , el trato con compañeros y jefes la presión y las diversas situaciones que deben enfrenarse , pueden producir estrés , agotamiento y en algunos casos , la enajenación de la propia vida.

Es importante aprender a reducir el estrés cambiando al perspectiva de su trabajo , lo que le brindara la posibilidad de una vida armónica tanto en el trabajo como en el hogar.

E. PROPOSITOS

El presente proyecto de investigación esta orientado a brindar conocimiento científico actualizado y relevante a la institución hospitalaria para planificar actividades preventivas contra el estrés laboral y la formulación de estrategias par controlar el mejoramiento de

las condiciones laborales para así procurar mayor calidad de vida laboral al enfermero peruano.

F. MARCO TEORICO

F.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Juana Durand Barreto , Tula Espinoza y Colb , en lima en el 2002 realizaron un estudio sobre “ Nivel de estrés en enfermeras en hospitales nacionales de lima metropolitana” . Los objetivos fueron determinar el nivel de estrés en enfermeras en hospitales nacionales, identificar los factores generadores de estrés, los mecanismos de afronte utilizados y establecer la repercusión del estrés de las enfermeras en el cuidado de enfermería. La población estuvo conformada por todas las enfermeras que laboran en los servicios de emergencia, unidad de cuidados intensivos, medicina y cirugía de los hospitales nacionales. La muestra fue de 52 enfermeras. la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el test de burn para medir el nivel de estrés 1997 y un formulario tipo cuestionario .Algunas de las conclusiones fueron las siguientes:

“..... existe un porcentaje considerable de enfermeras en los hospitales nacionales que tienen un nivel de estrés manejable que s e manifiesta en su falta de entusiasmo en sus labores diarias, cansancio conductas evasivas y/o se desahoga llorando o hablando con un amigo, influyendo de manera considerable en el cuidado que brinda al usuario y familia.”

Margarita Isabel Chang Lamaure , Carmen Elizabet Rodríguez Roa , Cecilia Venegas Arroyo y Colb , en Peru , en el 2001 realizaron un estudio sobre “ Factores laborales y su relación con los niveles de estrés de las enfermeras de las áreas críticas del centro medico naval” con el objetivo de identificar el nivel de estrés que experimenta las enfermeras que laboran en dichas unidades así como los factores institucionales relacionados al estrés e identificar las reacciones emocionales en situaciones de estrés . El método fue el descriptivo de corte transversal. La población estuvo constituida por 45 enfermeras. La técnica y el instrumento que se utilizaron para la recolección de datos fueron una encuesta y un formulario de Joana Fornes respectivamente. Entre algunas de las conclusiones tenemos:

“..... las enfermeras presentan un nivel de esteres medio con tendencia a alto con un 53.3 % y 24.4%.”

“.....los factores laborales que predominan en relación con los niveles de estrés de las enfermeras fueron el 57.8% presento un nivel de estrés medio con tendencia a alto en los factores presión y exigencia, mientras que el 51.1 % presento un nivel de estrés alto con tendencia a medio en los factores organizativos y las relaciones humanas.”

Mirtha Chuchon Lujan y Colb , en Perú , en 1999 realizaron un estudio sobre factores institucionales y nivel de estrés en las enfermeras que laboran en las unidades de cuidados críticos del hospital Cayetano Heredia y Edgardo Rebagliati con el objetivo de identificar el nivel de estrés que experimentan las enfermeras que laboran en dichas unidades , así como los factores

institucionales relacionados al estrés e identificar las reacciones emocionales en situaciones de estrés . El método empleado fue descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 50 enfermeras. Los instrumentos para la recolección de datos que se utilizaron fueron test de auto evaluación de Zung y una guía de observación sobre la base de la encuesta de Joana Fornes Vives aplicada en 1994. Entre algunas de las conclusiones tenemos:

“.....los factores institucionales considerados como negativos y estresantes fueron escasez de personal,sobrecarga de trabajo, falta de recompensa profesional estado de los pacientes y su cuidado entre otros.”

“.....En relación con las reacciones emocionales frente a situaciones de estrés mas de la mitad de las enfermeras de ambos hospitales presentaron un nivel de estrés leve a moderado y un 16 % estrés moderado a intenso.”

Virgilia Becerra Alipaza , en le año 1998 , en lima , realizo un estudio sobre : “Factores asociados a las situaciones de estrés que experimentan las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados coronarios del H.C Sanidad de las FFPP”. Los objetivos fueron: identificar factores y situaciones estresantes que se presentan con mayor frecuencia; establecer si la falta de apoyo estimulo por parte de las autoridades directrices de la institución son o no factores estresantes. El método fue el descriptivo, transversal. La población fue de 11 enfermeras asistenciales. El instrumento que se utilizo fue le cuestionario las conclusiones fueron entre otros:

“ los factores causantes de estrés en orden jerárquico son los siguientes y sus características, las relaciones interpersonales con el personal superior y los factores de trabajo, las manifestaciones de estrés es mayor en el personal con mas de tres años de servicio, la mayoría de enfermeras están preparadas para afrontar urgencias y están asociadas con los casos de especialidad recibida por la mayoría .”

F.2 BASES TEÓRICAS

Sólo en años recientes la sociedad ha comenzado a prestar atención a la importante influencia que tiene el estrés en la salud y el impacto económico que ejerce en la producción y en el desenvolvimiento de los diversos sectores. Pero a partir de esa toma de conciencia, se han realizado estudios y propuesto estrategias para mitigar la impronta que representa (y las pérdidas económicas que conlleva) eso que muchas veces se confundía con pereza, desgano, falta de voluntad.

CONDICIONES DE TRABAJO

La organización internacional del trabajo , considerando las condiciones particulares en que se desempeña el profesional de enfermería recordando que esta amparado por numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo

-Regimen de empleo los contratos de empleo con el propósito de especificar los deberes responsabilidades y derechos se considera que el empleo permanente actúa como un factor que contribuye ala satisfacción

-Horario de trabajo y descanso el profesional de enfermería ejerce su profesión las 24 horas del día según turnos establecidos según la OIT considera que el descanso debe ser no menos de 12 horas entre jornada y jornada y no superior a 36 horas consecutivas horas extraordinarias son sobre tiempos que serán abonados adicionalmente la OIT menciona acerca de las vacaciones no serán menos de 4 semanas

- Recursos para el trabajo lo constituyen los recursos humanos materiales y financieros y de infraestructura conjuntamente con equipos y suministros indispensables para brindar una buena atención

-Participación son los derechos de la enfermera comunicar, opinar u emitir juicios dentro de la organización, según la OIT reglamenta participar al personal de enfermería en la adicción de decisiones --
_capacitación actualización de conocimientos del personal de enfermería en los servicios de sala de operaciones dentro o fuera de la institución, la OIT recomienda que el personal de enfermería no calificado para las funciones que esta desempeñando debería recibir capacitación oportuna. A fin de conseguir las calificaciones necesarias, las cuales contaran con facilidades por parte de la institución como son: Facilidades de horarios para estudios, reembolso de gastos por estudios, desarrollos de programas de capacitación o de educación en servicios y licencias remuneradas por estudios.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE ESTRÉS.

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye. En la actualidad, es uno de los términos más utilizados. Todos hablamos de estrés. Selye, definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante.

El término estrés, partió de un concepto físico haciendo referencia a una fuerza o peso que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales. Selye no hace referencia al estímulo (peso o fuerza), sino a la respuesta del organismo a éste. Utiliza el término estrés para describir la suma de cambios inespecíficos del organismo en respuesta a un estímulo o situación estimular (1956).

Posteriormente, el término se ha utilizado con múltiples significados y ha servido tanto para designar una respuesta del organismo, como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes.

En 1989, y tras controvertidas discusiones científicas sobre si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, los autores Paterson y Neufeld comienzan a considerar el término estrés como un término genérico que hace referencia a un área o campo de estudio determinado.

La existencia de gran número de dolencias psicosomáticas, producto de los constreñimientos y exigencias de la sociedad actual, y muy en especial en lo referido al ámbito laboral, sujeto a incesantes transformaciones en la organización y en las demandas del trabajo, ha facilitado la difusión y la popularización de un término con el que, de un modo genérico, se define esta situación: el estrés.

DEFINICIÓN DE ESTRÉS

Una definición que tiene gran aceptación y que tal vez nos ofrezca una información que nos permita identificar al estrés psicosocial, es la de Mc Grath (1970): "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)".

Esta definición hace referencia a un proceso homeostático que es resultado del balance entre las demandas de la realidad y la capacidad de respuesta del individuo, siendo modulado este balance por la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del mundo.

Otros autores incluyen en sus definiciones el balance producido entre lo que el individuo necesita, espera o a lo que aspira y lo que la realidad (en este caso, laboral) oferta para satisfacer esas necesidades, expectativas o aspiraciones.

La biología y la medicina han incorporado el término "stress" (que en lenguaje técnico como vocablo inglés designa "una fuerza que deforma los cuerpos o provoca tensión"), como "el proceso o mecanismo general con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla".

Este proceso o mecanismo general o sistema psiconeuroendocrinológico, es el que denominamos con el término español de estrés. Según Hans Selye, "estrés" es la "respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga".

Este concepto involucra la interacción del organismo con el medio, lo que nos podría llevar a definir el estrés según el estímulo (a), la respuesta (b) o el concepto estímulo-respuesta .

- Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta.
- Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un estresor ambiental.
- Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

Es esta respuesta, la cual lleva a una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, previa evaluación o atribución consciente o inconsciente de los factores estresantes, la que permite responder adecuadamente a las demandas externas. Es decir, las respuestas del organismo se realizan en los planos biológico, físico y psicológico a través del complejo sistema psiconeuroendocrinológico.

Al respecto la Organización Mundial de la Salud define el estrés como el "conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción".

Al mencionar la evaluación o atribución de estrés no podemos dejar de lado la definición de Richard Lazarus: "estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar".

Cuando estas respuestas se realizan en armonía, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo, es adecuado en relación con la demanda y se consume biológica y físicamente la energía dispuesta por el Sistema General de Adaptación, adoptamos el concepto de "estrés" como "eustrés".

Cuando por el contrario las respuestas han resultado insuficientes o exageradas en relación con la demanda, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico, y no se consume la energía mencionada, se produce el "distrés", que por su permanencia (cronicidad) o por su intensidad (respuesta aguda) produce el Síndrome General de Adaptación.

Hasta llegar a la enfermedad de adaptación o enfermedad psicosomática por distrés, el sistema deberá pasar por las fases de alarma, resistencia y agotamiento.

Uno de los mecanismos de respuesta, previa valoración de un estresor, es la lucha o la huida. Si estas situaciones de estrés se dan en el plano laboral (como la inseguridad, la competencia, la búsqueda de eficacia), nos encontramos con que no podemos luchar con el gasto energético correspondiente ni tampoco, teóricamente, responder con la huida (escapar del distrés). Es claro que la huida en el ámbito laboral es el ausentismo, que junto con las enfermedades laborales son índices elocuentes de la repercusión del estrés organizacional sobre los trabajadores.

La actividad laboral es generadora de estrés y es justamente por la conveniencia de mantener nuestros puestos de trabajo que esa lucha es hoy más intelectual y psicológica que física, por lo que en ella no se consume la energía resultante (distrés).

El avance tecnológico ha provocado que el trabajo manual, artesanal, creador y fuente de buen estrés sea reemplazado por un trabajo mecanizado, automatizado, en cadena, a veces viable, pero muy veloz, quizá menos fatigoso físicamente, pero causante de distrés por mayor estímulo psicológico e intelectual.

Por otra parte, la sociedad organizada pide a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar, lo que potencia los factores causantes de estrés.

Sería esto —la imposibilidad de modificar el estresor, sometidos a veces a enorme presión psicológica— lo que lleva a menudo a salidas como, por ejemplo, el cigarrillo, el alcohol, los psicofármacos, las drogas, la obesidad, que terminan agravando el distrés y sumando factores de riesgo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: "Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo.

Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores". Según Kalimo, "múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo y que la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es de alcance relativamente general. Los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación".

Se ha planteado muchas veces la idea de que estos factores no afectan a todos por igual y plantean el problema desde el concepto exclusivo de la vulnerabilidad. No obstante, habrá que tener en cuenta que cuando los factores psicosociales son intensos, es menor la importancia de la vulnerabilidad individual, al igual que la resistencia individual a padecer enfermedades infecciosas, por ejemplo, no invalida combatir las mismas, aunque sólo afecte a una parte de la población.

Así, la OIT sostiene que "las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente de trabajo, en función de las aptitudes y las aspiraciones humanas", tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas.

Las personas que se encuentran sometidas a estrés tienden a abandonar el empleo como respuesta de huida, lo que determina un alto índice de rotación de personal en las empresas. Las personas sufren cuando se sienten superadas por las demandas laborales exigentes, pero también cuando no tienen empleo, o se angustian pensando que pueden llegar a ser un desocupado más.

Son cuantiosos los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés; aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales,

aumento del lucro cesante, y lo que es más importante, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, internaciones, etcétera, son en realidad invaluableles, por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deben tener índices, baremos o tablas de indemnización.

LOS TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

Existen dos tipos de estrés laboral: el episódico (un despido, por ejemplo) y el crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

1. Ambiente laboral inadecuado.
2. Sobrecarga de trabajo.
3. Alteración de ritmos biológicos.
4. Responsabilidades y decisiones muy importantes.
5. Estimulación lenta y monótona.
6. Condiciones laborales inadecuadas.

Pasaremos a analizar, en consecuencia, cada una de estas situaciones.

Ambiente laboral inadecuado: Son los llamados estresores del ambiente físico:

- Falta de luz o luz muy brillante;
- Ruido excesivo o intermitente;
- Vibraciones;
- Aire contaminado;
- Alta o baja temperatura;

Estos factores requieren una doble adaptación, tanto física como psicológica.

Sobrecarga de trabajo: Es el estrés por sobreestimulación. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exigen una adaptación fuera del límite normal. Es frecuente que se presente en:

El estrés por sobreestimulación genera tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración.

Alteración de ritmos biológicos: Es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo, generando irritabilidad, disminución de la concentración, trastornos del sueño, fatiga, ansiedad, además de provocar modificaciones en la vida social, conyugal y sexual. Se presenta en:

- Trabajadores nocturnos;
- Personal de salud;

Responsabilidades y decisiones muy importantes: Es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a:

- Responsabilidades numerosas y variables;
- Tensión psicológica continua;
- Búsqueda de la eficacia;
- Adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.

Es frecuente que quienes lo padecen acumulen factores de riesgo e inadecuación familiar y social por falta de tiempo y agotamiento físico. Este tipo de estrés genera agotamiento, fatiga, manifestaciones psicósomáticas, trastornos del sueño, disminución del deseo sexual, impaciencia, pérdida de la iniciativa, dificultad en la toma de decisiones, adicciones.

Estimulación lenta y monótona: Es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento. Se presenta, por ejemplo, en el trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y el pensamiento independiente, en casos como los siguientes:

- Genera distracción, falta de atención y aumento de los accidentes de trabajo.

Condiciones laborales inadecuadas: Nos referimos aquí a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden:

- Alimentación inadecuada e insuficiente;
- Ausencia de perspectivas de progreso;
- Pocas posibilidades de recreación;
- Inestabilidad laboral por renovación tecnológica;

EL ESTRÉS EN EL TRABAJO

El estrés en el trabajo son las reacciones emocionales y físicas perjudiciales que se producen en las interacciones entre el trabajador y su entorno de trabajo cuando las demandas del puesto superan las capacidades y recursos del trabajador².

Cuando estamos en tensión, nuestro cuerpo se prepara para una "respuesta de lucha o de huida": se liberan en la corriente sanguínea adrenalina, colesterol y azúcar. Algunos de los sentimientos que comúnmente se experimentan son crisis de ansiedad o pánico, dolores de cabeza o migrañas, problemas estomacales, problemas de espalda, aceleración del ritmo cardíaco, mareos, sudor de manos y sequedad de boca. Para vivir y disfrutar de la vida se requiere cierto grado de tensión, sin embargo cuando estamos sometidos a una presión constante, o si no la tratamos adecuadamente, sufrimos un desgaste

corporal que conduce a problemas físicos y psicológicos, como la depresión o la hipertensión.

CAUSA DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO

- Las condiciones laborales: los turnos y el trabajo en fines de semana, la remuneración inadecuada, los horarios de trabajo, el conflicto, la discriminación, el peligro en el entorno laboral.
- Las relaciones en el trabajo: la calidad de las relaciones con los compañeros, subordinados o supervisores.
- El conflicto y la ambigüedad de las funciones: los roles, funciones, expectativas y deberes mal definidos.
- La estructura y el ambiente de la organización: la política y la práctica de la comunicación, los cambios importantes en el lugar de trabajo, la cultura de la organización, la falta de participación en la adopción de decisiones.
- La superposición trabajo - familia: exigencias de tiempo y expectativas contrapuestas.
- Desarrollo de la carrera profesional: infrautilización de las capacidades o imposibilidad de llegar al potencial pleno, cambiar a una posición mal adaptada a las capacidades e intereses de la persona, expectativas laborales imprecisas, inseguridad en el puesto de trabajo y falta de oportunidades para aprender y avanzar.
- Naturaleza del puesto de trabajo: la cantidad de empuje físico y emocional que se precisa, la carga y el ritmo de trabajo.

PRINCIPALES FUENTES DE ESTRÉS PARA LAS ENFERMERAS

1. Tratar con la muerte y los moribundos.
2. Conflictos con los compañeros, incluidos los supervisores y otros profesionales de atención de salud.
3. Preparación inadecuada para tratar las necesidades emocionales de los pacientes y de sus familias.
4. Falta de apoyo del personal.
5. Carga de trabajo.
6. Incertidumbre en cuanto a los tratamientos clínicos.

Datos y cifras sobre la tensión en el trabajo

- La tensión relacionada con el puesto de trabajo representa en el mercado laboral de América del Norte un gasto anual de doscientos mil a trescientos mil millones de dólares.
- La tensión laboral es parte del 60 al 90% de los problemas médicos.⁷
- El Instituto de compensación de los trabajadores de California comunica que el número de reclamaciones de compensación de los trabajadores por estrés psicológico aumentó casi un 700% entre 1979 y 1988 ⁷.
- Los trabajadores que dicen sufrir fuerte estrés laboral tienen un 30% más de probabilidades de sufrir accidentes que los trabajadores sujetos a estrés bajo
- En la Unión Europea, en 1996, el 28% de los trabajadores comunicaron problemas de salud relacionados con el estrés en el trabajo (esto supone unos 41 millones de trabajadores en la Unión Europea)

- La violencia en el trabajo es un problema cada vez mayor: en la Unión Europea, 3 millones de trabajadoras comunicaron que eran objeto de acoso sexual, 6 millones comunicaron que eran objeto de violencia física y 12 millones dijeron que habían estado sujetas a intimidaciones y violencia psicológica
- En los Estados Unidos, casi 1000 trabajadores son asesinados cada año en su trabajo y el homicidio es la causa principal de muerte de mujeres en el lugar de trabajo.

EFFECTOS DEL ESTRÉS

POSIBLES CONSECUENCIAS	ALGUNOS RESULTADOS
<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga y falta de atención • Aumento de las posibilidades de tener problemas cardiovasculares gastrointestinales, musculares y óseos, y problemas psicológicos (inclusive suicidio). • Cambios de comportamiento. • Sentimientos de abandono, aislamiento, frustración e impotencia. • Sentimiento de inseguridad y un mayor temor de la violencia. • Mayor absentismo, retrasos en el trabajo y supresiones de puestos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de las lesiones y errores de juicio en el lugar de trabajo. • Costo dinero: a los empleadores (p. ej. para sustituir a los trabajadores ausentes), a los trabajadores (p. ej. para comprar medicamentos, por estar de baja) y al sistema de atención de salud. • Más uso de la nicotina y el alcohol y mayor o menor consumo de alimentos. • Incapacidad general para hacer frente a las actividades rutinarias de la vida. • Sentimientos de no estar a la altura y de no ser capaz de "hacer bien las cosas". • Mayor interés en sí mismo y la consiguiente insensibilidad a las necesidades de los demás • Más abusos verbales y físicos. • Menor productividad en el trabajo • Resultados deficientes en el puesto de trabajo.

GESTIÓN DEL ESTRÉS

Lo que pueden hacer las enfermeras:

1. Vida sana: dormir lo suficiente, guardar una dieta equilibrada y hacer ejercicio regularmente.
2. Conciencia de sí mismas: reconocer las señales del estrés en sí mismas. Identificar los pensamientos, sentimientos y comportamientos que muestra cada una cuando está bajo estrés.
3. Estrategias para salir adelante: aprender técnicas de relajación eficaces, pensar de manera positiva, establecer prioridades y fijar límites, y desarrollar el sentido del humor.
4. Apoyo: compartir las preocupaciones con miembros de la familia, compañeros de trabajo y amigos capaces de sentir como usted. Si fuera necesario, buscar asesoramiento profesional.
5. Satisfacción en el trabajo: saber qué tipo de entorno de trabajo le gusta a usted, y buscarlo.
6. Limite el tabaco y los medicamentos (drogas): disminuya el consumo de alcohol y de tabaco.

Lo que pueden hacer las organizaciones de atención de salud:

1. Aplicar un control periódico de la evaluación y gestión del riesgo mediante la identificación, análisis y gestión de los riesgos, y la protección de los trabajadores ⁴.
2. Cerciorarse de que las cargas de trabajo corresponden a las capacidades y recursos de los trabajadores. Definir claramente los deberes y responsabilidades de éstos.
3. Fijar tareas en el trabajo de manera que los trabajadores puedan adoptar decisiones, asumir responsabilidades y sentirse autorizados.

4. Buscar en los trabajadores ideas de mejoramiento de los valores.
5. Mejorar los canales de comunicación.
6. Prever la ayuda de mentores y la formación en el puesto de trabajo.
7. Favorecer la iniciativa y encomiar el trabajo bien hecho.
8. Favorecer la no tolerancia de la discriminación y el acoso sexuales y de la violencia.
9. Prever a largo plazo la seguridad en el trabajo, los aumentos salariales y los ascensos.

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos:

- A nivel del sistema de respuesta fisiológica: Taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas, etc.
- A nivel del sistema cognitivo: sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc.
- A nivel del sistema motor: hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como tabaco y alcohol, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos, etc.

El estrés también genera una serie de trastornos asociados, que aunque no sean causas desencadenantes a veces se constituye en factor colaborador:

- Trastornos respiratorios: Asma, hiperventilación, taquipnea, etc.
- Trastornos cardiovasculares: Enfermedad coronaria, hipertensión arterial, alteraciones del ritmo cardíaco, etc.
- Trastornos inmunológicos: Desarrollo de enfermedades infecciosas.
- Trastornos endocrinos: Hipertiroidismo, hipotiroidismo, síndrome de Cushing, etc.
- Trastornos dermatológicos: Prurito, sudoración excesiva, dermatitis atópica, caída del cabello, urticaria crónica, rubor facial, etc.
- Diabetes: Suele agravar la enfermedad.
- Dolores crónicos y cefaleas continuas.
- Trastornos sexuales: Impotencia, eyaculación precoz, vaginismo, alteraciones de la libido, etc.
- Trastornos psicopatológicos: Ansiedad, miedos, fobias, depresión, conductas adictivas, insomnio, alteraciones alimentarias, trastornos de la personalidad, etc.

EL ESTRÉS Y EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

El estrés es uno de los riesgos laborales más importantes en el personal de enfermería, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos.

Uno de los grupos profesionales más afectados es el del personal de enfermería que está expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo, dado que el ejercicio profesional está orientado al servicio directo (trato con otras personas) es de vital importancia determinar las causas del síndrome, corregir y prevenir los efectos negativos con el fin de optimizar el ejercicio profesional.

FACTORES DESENCADENANTES

El personal de enfermería está sometido a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propios de la tarea que ha de realizar, estas características hacen que tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión. La salud del profesional de enfermería es un factor indispensable para mantener el equilibrio en su actividad, condición a través del cual las acciones, actitudes, comportamientos y obligaciones pueden desarrollarse sin tensiones que debiliten o interfieran en los cuidados específicos de Enfermería.

La práctica de la profesión requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional de mayor rigor ya que es una tarea expuesta a múltiples agresiones como por ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino también prolongado y en el cual también se exige alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia desgaste físico y mental además de la exigencia de mantener en forma permanente el espíritu de compartir, con el enfermo y su familia, las horas de angustia, depresión y dolor. Dentro de los factores desencadenantes tenemos:

Personales: son aquellas condiciones inherentes al personal de salud que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra en personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones; personas que acusan sentimientos de impotencia por la no mejoría del paciente; inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería; que se sienten insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente; incapaces de resolver de manera satisfactoria las inquietudes del paciente; con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio; con obligaciones

familiares, mantenimiento de la casa, hijos y deberes como pareja con problemas personales falta de habilidad en el manejo de las personas e intolerancia ante las mismas; incapacidad para trabajar en equipo, dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones. Otros de los factores que se deben tener en cuenta son la edad, sexo y el estado civil.

Ambientales: condiciones físicas externas que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, por ejemplo: ruido (aparatos, personas); entorno laboral, iluminación, orden y asepsia del lugar, espacio inadecuado e insuficiente para realizar las labores específicas de enfermería; y presencia en el sitio de trabajo de gran cantidad de personal ajeno al servicio.

Contenido del trabajo: se refiere a las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar en donde se está trabajando, como realización de procedimientos dolorosos para los pacientes; escuchar o hablar frecuentemente con los pacientes y sus familias sobre su muerte cercana; la muerte de un paciente cuando se ha establecido una relación estrecha; convivir diariamente con el sufrimiento; y el contacto continuo y permanente con personas deprimidas.

Condición del trabajo: aquellas que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional. Dentro de estos factores tenemos la responsabilidad del trabajo; interrupción frecuente en la realización de la tarea; recibir de manera constante crítica de otras personas, como médicos, superiores, familiares de los pacientes y el paciente mismo; falta de comunicación con los compañeros de trabajo sobre problemas del servicio y compartir experiencias y

sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes; ausencia de personal médico en situaciones de urgencia como paro cardiorrespiratorio o empeoramiento de la situación clínica del paciente, etc.; estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente o información insuficiente e inadecuada con respecto a la evolución del paciente; rotación permanente por diferentes servicios; ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería; tiempo insuficiente para dar apoyo emocional al paciente; falta de personal para atender adecuadamente el servicio; sobrecarga de trabajo y bajo salario.

G. HIPÓTESIS

Las condiciones laborales en la que se desarrollan el personal de enfermería son inadecuadas y el nivel de estrés del profesional de enfermería de sala de operaciones presenta una tendencia alto a medio

H. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TERMINOS

CONDICIONES LABORALES

Son aquellas condiciones de trabajo que proporciona el hospital empleador en aspecto de régimen de empleo, horarios de trabajo, recursos para el trabajo, participación, capacitación, renumeración, descanso,rotección de la salud y relaciones laborales en el ejercicio del personal de enfermería de sala de operaciones

NIVEL DE ESTRÉS

Son aquellos niveles de reacciones psicosomáticas en el personal de enfermería en su quehacer laboral y que se ven manifestadas en sus conductas como también, sentimientos estresados y se calificaran con un puntaje casi nunca uno rara vez dos a veces tres frecuentemente cuatro casi siempre cinco

CAPITULO II

MATERIAL Y METODOS

A. TIPO NIVELY METODO DE ESTUDIO

El presente trabajo es tipo aplicativo porque dan aporte a la practica. El nivel es descriptivo porque estas orientado al conocimiento de la realidad tal como se presenta son al base y punto inicial de otros estudios y están dirigidos a determinar la situación de las variables en estudio. El método es transversal porque estudia las variables simultáneamente en un determinado periodo de tiempo haciéndole un corto al tiempo

B. SEDE DE ESTUDIO

El estudio se llevara acabo en el servicio de sala de operaciones del hospital Hipólito Unanue .el mencionado servicio brinda atención integral al paciente quirúrgico de alta , mediana complejidad permanente en turnos rotativos de diurnos tardes y noches en horario de 7am –7pm ;7am -1pm ; 1pm –7pm ; 7pm- 7am

respectivamente durante las 24 horas del día a pacientes que requieren atención quirúrgica programadas y de emergencia para cuyo efecto cuenta con una infraestructura física como continuación se describe la planta física se encuentra ubicada en al Av. cesar vallejo S/n en el agustino hospital nivel 4 del cono este en el segundo piso se halla ubicada sala de operaciones el cual cuenta con un separación del transito de otros servicios para evitar la contaminación cruzada, control adecuado de circulación, sistema de iluminación y ventilación, área de eliminación de desecho, vestuario de enfermería y personal medico sala star, contando con ocho quirófanos operativos y uno inoperativo en la actualidad con sus respectivas equipamientos una jefatura de enfermería camillas para traslado de pacientes a traslado de operación y un área especial de la recepción de pacientes hacia sus respectivos quirófanos además cuenta con instalaciones eléctricas , sanitarias y instalaciones especiales como teléfono sistema de oxigeno y aire acondicionado

C. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población esta constituida por 30 enfermeras asistenciales que trabajan en le área de sala de operaciones del hospital nacional Hipólito Unanue en los diferentes turnos rotativos de mañana, tarde y noche , con criterios de exclusión enfermeras con mas de un año en el servicio incluyendo nombrados y contratados , finalmente para la ejecución de la prueba piloto se obtendrá una muestra conveniente de 15 enfermeras, mediante el tipo de muestreo probabilística aleatorio ya que este posee el aspecto

básico de que cada uno de los miembros de una población tienen iguales probabilidades de pertenecer a la muestra.

D. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

La técnica es una encuesta con la finalidad de llegar a un diagnóstico del nivel de estrés, se hará uso de dos instrumentos o mecanismos como es el cuestionario de condiciones de trabajo y test para medir el nivel de estrés. El primero en referencia es un instrumento destinado a obtener respuestas a preguntas sobre el problema en estudio y que la enfermera llenara por sí misma. El cuestionario sobre condiciones de trabajo se aplicaran durante las horas de jornada y algunos se entregaran para ser contestadas fuera del horario de trabajo ya que algunas enfermeras no podrán disponer de tiempo para contestar el cuestionario, así como el test para evaluar el nivel de estrés.

E. PLAN DE RECOJO, DE PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Para el plan de recojo de datos será necesario realizar la gestión administrativa por la cual se solicitará a autoridades respectivas como es el director del hospital nacional Hipólito Unanue el doctor Castro para la investigación respectiva luego se coordinara con el respectivo departamento de enfermería para la autorización para la ejecución del trabajo en la unidad de sala de operaciones es así como se llevara a cabo la prueba del instrumento elaborado para fines de la presente investigación

luego quedaran sentadas las bases para la etapa de recolección de datos en cuanto al horario y días en horarios de tardes durante cuatro semanas consecutivas y así poder cubrir la totalidad de la población cabe resaltar que el tiempo de recolección de datos comprenderá las fechas del 15 de octubre al 15 de noviembre del 2008 . el procesamiento de datos se realizara luego de aplicar el cuestionario y el test aplicando la técnica del conteo, se tabulara extrayéndole la información mediante indicadores de frecuencia y porcentaje finalmente se procesa los datos de modo que facilite su presentación en tablas estadísticas.

F. PLAN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El plan de análisis para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó el paquete SPSS, en la creación y codificación de la Base de datos de los instrumentos de la presente investigación.

Se utilizó la estadística descriptiva, medida de tendencia central “media aritmética” y medida de dispersión “Desviación estándar y varianza”. Asimismo se utilizó el análisis frecuencial en el análisis de los indicadores haciendo uso de las tablas de respuestas múltiples y porcentajes promedios para caracterizar las condiciones laborales y el estrés que sufre el personal de enfermería en el Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue-2008

G. CONSIDERACIONES ETICAS

La ética y deontología del colegio del Perú tiene principios en la enfermería aplica en su ejercicio cuatro principios bioéticos: autonomía , justicia, beneficencia y no maleficencia que constituye las directrices generales que gobiernan su conducta proporcionándole una base para el razonamiento y orientación de sus acciones

La conducta ética es el comportamiento que evidencia un sistema de valores y principios éticos morales en el quehacer diario de al enfermera así como sus relaciones humanas con los demás ; el respeto la disciplina ,la responsabilidad , la lealtad , veracidad , solidaridad , honestidad , justicia son componentes primordiales del sistema de valores y renunciabiles de toda enfermera y el presente trabajo de investigación no trasgrese estos principios fundamentales es aun un aporte para el desarrollo profesional de la carrera de enfermería .

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Los datos que se presentan a continuación son los mas significativos y representativos que han sido obtenidos a través de los instrumentos aplicados estos datos serán presentados en cuadros estadísticos que nos permitan ver la discriminación de lo mas significativo los datos expresados en el sistema porcentual facilitan el análisis e interpretación de los mismos es así como se espera alcanzar los objetivos de estudio

Datos generales

Edad de las 22 enfermeras que son el 100% 10 de ellas están comprendidas entre 31 y 35 años que representan el 45,45% de 36 a 40 años son 4 que representan el 18,18% y mas de 41 años son 8 que representan el 36,36% observándose por consiguiente que las edades con mayor porcentaje fluctúan entre 31 a 35 años quiere decir que es una etapa adulta joven que trabajan en sala de operaciones.

Estado civil

De las 22 enfermeras que son el 100% 12 de ellas son solteras que representan el 54.5% 4convivientes que representan el 18.18% 5 casadas que representan el 22.72% y 1 viuda que representa el 4.5% como se evidencia existe un elevado numero de enfermeras solteras encuestadas

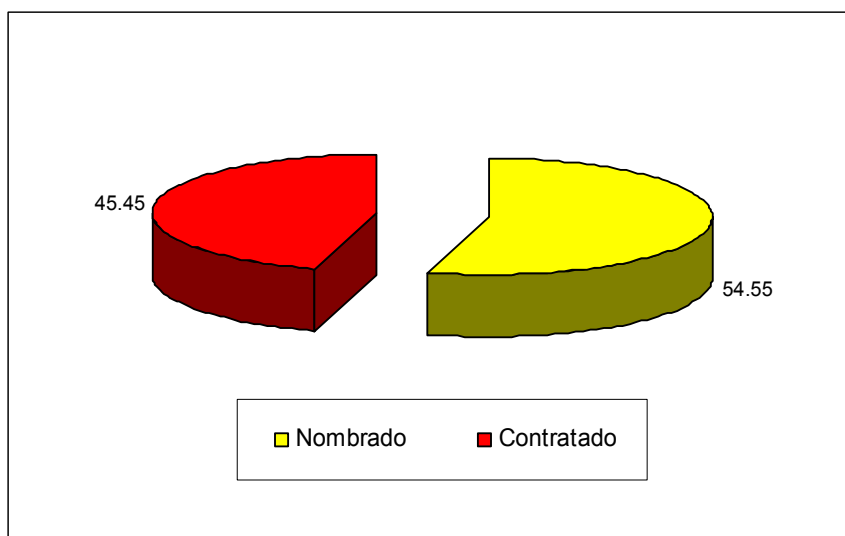
CUADRO N° 1

**CONDICION LABORAL QUE REALIZA LA ENFERMERA
EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**

	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	12	54,55
Contratado	10	45,45
Total	22	100

GRÁFICO N° 1

**CONDICION LABORAL QUE REALIZA LA ENFERMERA
EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 45,45% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue es contratado y el 54,55% es nombrado.

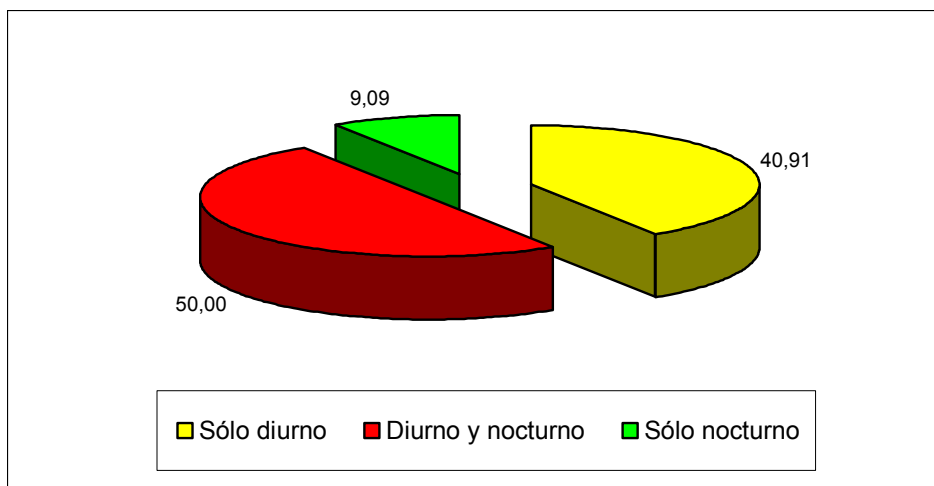
CUADRO N° 2

HORARIO DE TRABAJO QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.

	Frecuencia	Porcentaje
Sólo diurno	9	40,91
Diurno y nocturno	11	50,00
Sólo nocturno	2	9,09
Total	22	100

GRÁFICO N° 2

HORARIO DE TRABAJO QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 50% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue trabaja en el horario diurno y nocturno, el 40,91% trabaja sólo en el horario diurno y el 9,09% trabaja sólo en el horario nocturno.

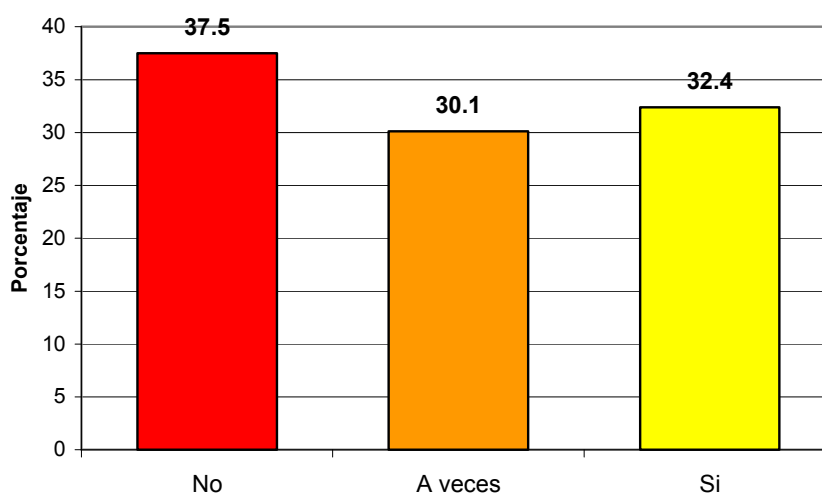
CUADRO N° 3

HORARIO DE TRABAJO LABORAL QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.

Horario de trabajo	No		A veces		Si	
	fi	%	fi	%	fi	%
7. -Le dan a conocer con suficiente anticipación su rotación?	2	9,1	5	22,7	15	68,2
8. -Permiten el cambio de turno con facilidad?	10	45,5	8	36,4	4	18,2
9. - Su horario de trabajo le permite cumplir adecuadamente con sus labores de ama de casa.	2	9,1	2	9,1	18	81,8
10. -Interfiere con la atención que debe brindar a su esposo e hijos?	15	68,2	5	22,7	2	9,1
11. -Teniendo en cuenta su horario de trabajo, usted tiene tiempo para realizar otras actividades	10	45,5	10	45,5	2	9,1
12.-El horario de trabajo en su institución le permite asistir a cursos de educación en su institución?	15	68,2	5	22,7	2	9,1
13.- El horario de trabajo en su institución le permite: continuar estudios para obtener un grado profesional mas del que tiene?	4	18,2	11	50,0	7	31,8
14.- El horario de trabajo en su institución le permite: continuar estudios para seguir cursos de especialización?	8	36,4	7	31,8	7	31,8
Porcentaje promedio		37,5		30,1		32,4

GRÁFICO N° 3

HORARIO DE TRABAJO LABORAL QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 32,4% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, se sienten satisfechos con el horario de trabajo, el 30,1% a veces se siente satisfecho y el 37,5% no se considera satisfecho con el horario de trabajo teniendo problemas en su rotación, con las labores domesticas, familia y otras actividades.

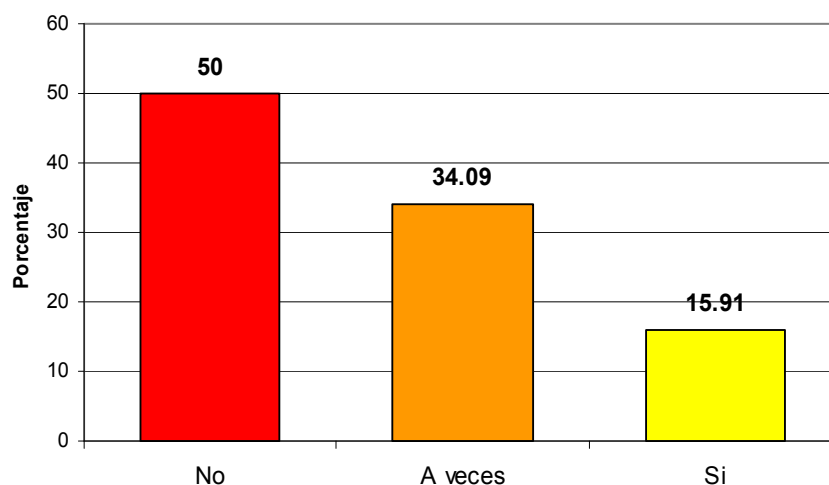
CUADRO N° 4

**CAPACITACION QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL
SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**

	No		A veces		Si	
	fi	%	fi	%	fi	%
31 - Existe un programa de educación en servicio para Enfermeras?	12	54,5	5	22,7	5	22,7
32.- La institución le da facilidades para que Usted asista a cursos, conferencias, otros eventos?	10	45,5	10	45,5	2	9,1
Porcentaje promedio		50		34,09		15,91

GRÁFICO N° 4

**CAPACITACION QUE REALIZA LA ENFERMERA EN EL
SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 15,91% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, se siente satisfecho con los programas de capacitación y las facilidades para cursos y eventos, el 34,09% a veces y el 50% no se siente satisfecho con los programas de capacitación.

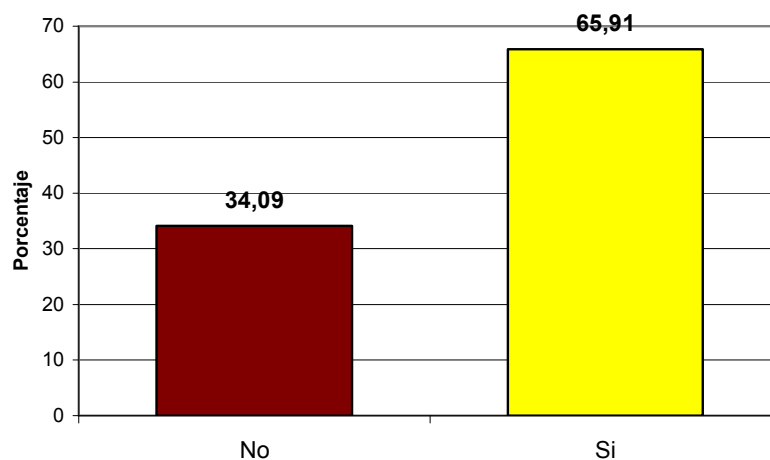
CUADRO N° 5

**REMUNERACION QUE PERCIBE LA ENFERMERA EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**

	No		Si	
	fi	%	fi	%
35.- Considera que su remuneración esta acorde al tiempo de vida?	15	68,2	7	31,8
36.- Usted goza de vacaciones pagadas?	0	0	22	100,0
Porcentaje promedio		34,09		65,91

GRÁFICO N° 5

**REMUNERACION QUE PERCIBE LA ENFERMERA EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 65,91% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, se siente satisfecho con las remuneraciones que perciben y el 34,09% considera que se siente insatisfecho con la remuneración.

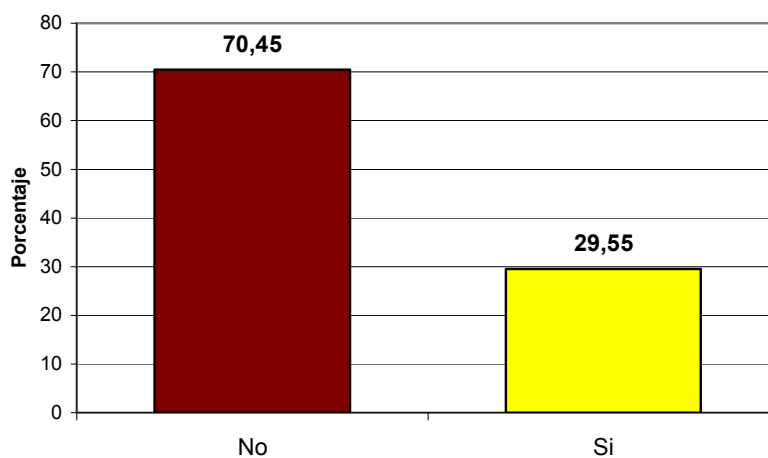
CUADRO N° 6

**RELACIONES LABORALES DE LA ENFERMERA EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**

	No		Si	
	fi	%	fi	%
37.- Las relaciones que Usted mantiene con sus colegas son armónicas	16	72,7	6	27,3
38.- La capacidad que Usted demuestra es reconocida por sus superiores?	15	68,2	7	31,8
Porcentaje promedio		70,45		29,55

GRÁFICO N° 6

**RELACIONES LABORALES DE LA ENFERMERA EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 29,55% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, se siente satisfecho con las relaciones laborales que mantiene con sus compañeras de trabajo y el 70,45% considera que se siente insatisfecho con las relaciones laborales.

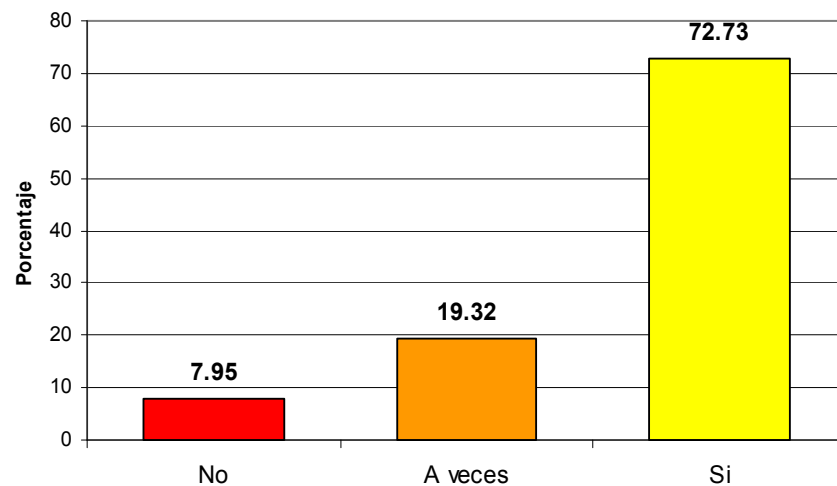
CUADRO N° 7

**DESCANSO DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO
DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL
HIPOLITO UNANUE.**

	No		A veces		Si	
	fi	%	fi	%	fi	%
16. -Durante su turno de trabajo Usted goza de por lo menos un periodo de descanso?	5	22,7	15	68,2	2	9,1
17.-La institución le otorga a usted de descanso por enfermedad?	2	9,1	2	9,1	18	81,8
18.- La institución le otorga licencia por maternidad?					22	100
19.- La institución le otorga licencia por horas de lactancia?					22	100
Porcentaje promedio		7,95		19,32		72,73

GRÁFICO N° 7

DESCANSO DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 72,73% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, se siente satisfecho con el descanso en el trabajo y el 19,32% se siente insatisfecho con el descanso y el 7,95% se siente insatisfecho con las horas de descanso considerando que son mínimas y que no se considera el descanso por enfermedad.

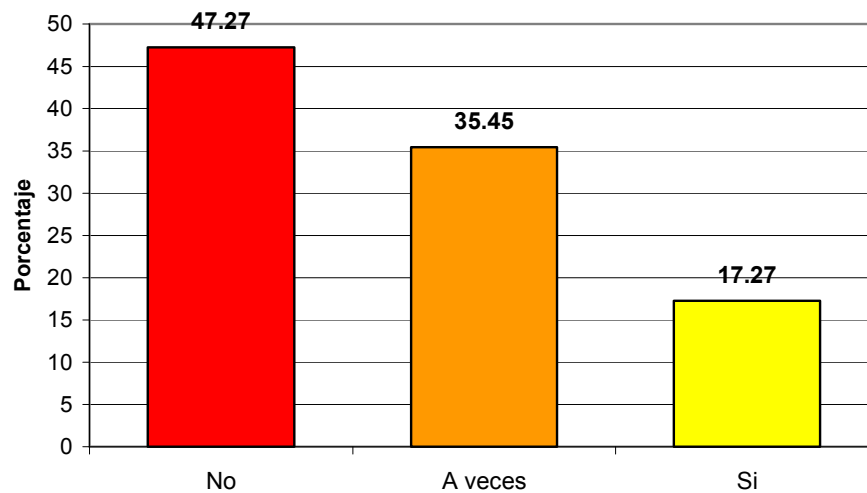
CUADRO N° 8

RECURSOS PARA EL TRABAJO CON QUE CUENTA
LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES DEL HOSPITAL
HIPOLITO UNANUE.

	No		A veces		Si	
	fi	%	fi	%	fi	%
22.- Para el ejercicio de sus funciones Usted cuenta con:	15	68,2	7	31,8		
23.- Para el ejercicio de sus funciones Usted cuenta con:	8	36,4	10	45,5	4	18,2
24.- P ara el ejercicio de sus funciones Usted cuenta con:	15	68,2	2	9,1	5	22,7
25.-Para el ejercicio de sus funciones Usted cuenta con:	2	9,1	15	68,2	5	22,7
26.- Los equipos están en adecuadas condiciones	12	54,5	5	22,7	5	22,7
Porcentaje promedio		47,27		35,45		17,27

GRÁFICO N° 8

RECURSOS PARA EL TRABAJO CON QUE CUENTA LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 17,27% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, considera que si cuenta con recursos en el ejercicio de su trabajo, el 35,45% considera que a veces cuenta con recursos en el ejercicio de su trabajo y el 47,27% considera que no cuenta con recursos en el ejercicio de su trabajo.

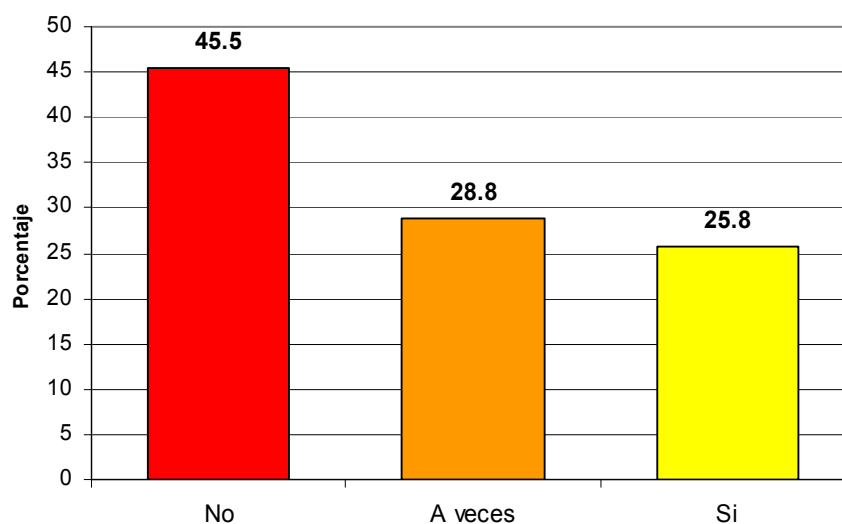
CUADRO N° 9

**PROTECCION PARA LA SALUD DE LA ENFERMERA EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**

	No		A veces		Si	
	fi	%	fi	%	fi	%
27. - La limpieza que se realiza en su servicio es de garantía para Usted?	10	45,5	7	31,8	5	22,7
28. - Se realiza chequeo bacteriológico en su servicio?	18	81,8	2	9,1	2	9,1
30.- Cuenta Usted con ropa protectora para ejercer sus funciones?	2	9,1	10	45,5	10	45,5
Porcentaje promedio		45,5		28,8		25,8

GRÁFICO N° 9

**PROTECCION PARA LA SALUD DE LA ENFERMERA EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 25,8% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, considera que si cuenta con protección para su salud en el trabajo, el 28,8% considera que a veces cuenta con protección para su salud en el trabajo y el 45,5% considera que no cuenta con protección para su salud en el trabajo.

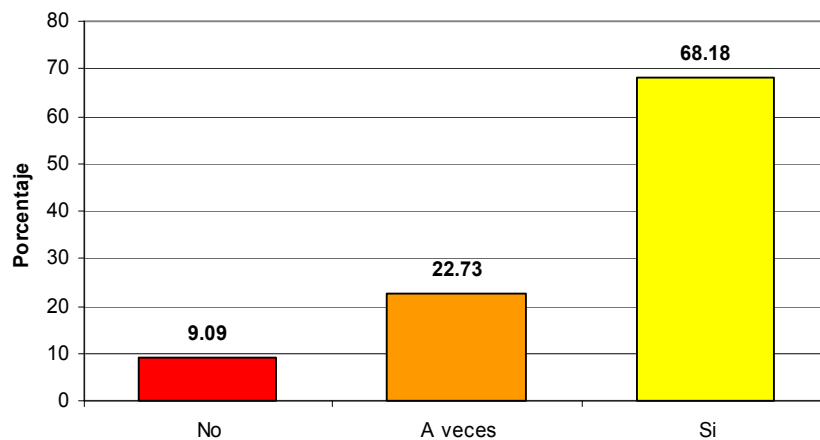
CUADRO N° 10

**PARTICIPACION QUE TIENE LA ENFERMERA EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**

	Frecuencia	Porcentaje
No	2	9,09
A veces	5	22,73
Si	15	68,18
Total	22	100

GRÁFICO N° 10

**PARTICIPACION QUE TIENE LA ENFERMERA EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.**



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 68,18% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, considera que si cuenta con la oportunidad para hacer saber a sus superiores su opinión cuando las condiciones laborales son insuficientes, el 22,73% a veces y el 9,09% No cuenta con la oportunidad para hacer saber a sus superiores su opinión cuando las condiciones laborales son insuficientes.

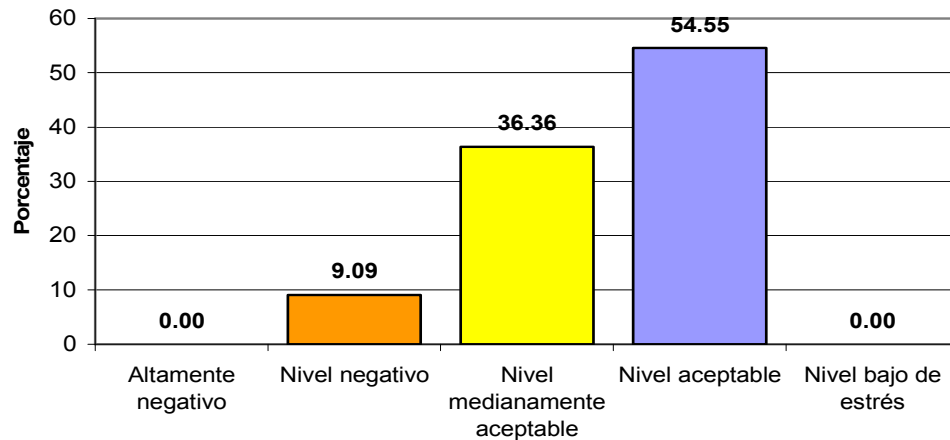
CUADRO N° 11

NIVEL DE ESTRES DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Altamente negativo	0	0,00
Nivel negativo	2	9,09
Nivel medianamente aceptable	8	36,36
Nivel aceptable	12	54,55
Nivel bajo de estrés	0	0,00
Total	22	100

GRÁFICO N° 11

NIVEL DE ESTRES DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE.



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 54,55% del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, presenta un nivel aceptable de estrés, el 36,36% presenta un nivel medianamente aceptable y el 9,09% presenta un nivel negativo de estrés.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

A. CONCLUSIONES

- ❖ En nuestros días, el estrés en el entorno laboral representa una amenaza para la salud de los trabajadores
- ❖ El sentirse estresado depende tanto de las demandas del medio externo como de nuestros propios recursos para enfrentarnos a él.
- ❖ El estrés es un problema creciente, inhabilitante y con un coste personal, económico y social muy importante. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad, la poca motivación en el trabajo

B. RECOMENDACIONES

- ❖ Organizar mejor las actividades, equilibrando y demarcando el tiempo de trabajo y el de descanso.
- ❖ Crear y mantener un buen ambiente de trabajo, mantener buenas relaciones interpersonales.
- ❖ Practicar técnicas de relajación.
- ❖ Practicar deportes y tener pasatiempos.

C. LIMITACIONES

- ❖ En el momento de realizar el cuestionario algunas enfermeras colegas no quisieron participar por motivos personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ❖ (2)Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.
- ❖ Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés. Extraído el 16 de marzo, 2007 de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- ❖ (3)Banchs, R. M., González, P., Morera, J. (1997). Estrés Laboral. ERGA – Formación Profesional, Suplemento Especial, 3-4.
- ❖ (4)Campos, M. A. (2006). Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- ❖ (5)Santos, J. A. Diccionario del Retcambio.
- ❖ (6)Santos, J. A. (2006). Retcambio: Un Contrafuego de Posibilidades. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Estrés - drogas y salud ;frank campbell ,george singer Editorial Ariel ,1987
- ❖ Colegio de enfermeros del Perú , Código de ética y deontología ,1978 lima - Perú
- ❖ OIT convenio sobre empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería ginebra impreso populares 1977
- ❖ Soluciones antiestrés , Karina Ribareyo , 2008
- ❖ Posibles causas del estrés en psicología laboral ,Perú.1986
- ❖ No te ahogues en un vaso de agua por el trabajo, Richard Carlson P, edición 2003 México
- ❖ Paginas web: www.google.com
condiciones laborales , estrés del personal d e enfermería

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS

ANEXO	Pág.
A. ADECUACION ADMINISTRATIVA	I
B. MATRIZ DE CONSISTENCIA	IV
C. TEST DEL NIVEL DE ESTRÉS	VI
D. CUESTIONARIO	VIII
E. TABLA DE CONCORDANCIA	XIV
F. PROCESAMIENTO ESTADISTICO	XV
G. TABLA N° 1	XVII
H. TABLA N° 2	XVII
I. TABLA N° 3	XVIII
J. TABLA N° 4	XVIII
K. TABLA N° 5	XIX
L. TABLA N° 6	XIX
M. TABLA N° 7	XX
N. TABLA N° 8	XX
Ñ. TABLA N° 9	XXI
O. TABLA N° 10	XXI
P. TABLA N° 11	XXII
Q. TABLA N° 12	XXII
R. TABLA N° 13	XXIII
S. TABLA N° 14	XXIII
T. TABLA N° 15	XXIV
U. TABLA N° 16	XXIV

N.	TABLA N° 17	XXV
W.	TABLA N° 18	XXV
X.	TABLA N° 19	XXVI
Y.	TABLA N° 20	XXVI
Z.	TABLA N° 21	XXVII
AA.	TABLA N° 22	XXVII
AB	TABLA N° 23	XXVIII
AC	TABLA N° 24	XXVIII
AD	TABLA N° 25	XXIX
AE	TABLA N° 26	XXIX
AF	TABLA N° 27	XXX
AG	TABLA N° 28	XXX
AH	TABLA N° 29	XXXI
AI	TABLA N° 30	XXXI
AJ	TABLA N° 31	XXXII
AK	TABLA N° 32	XXXII

ANEXO A

ADECUACION ADMINISTRATIVA

A. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TIEMPO						
CRITERIO	Agost	Set.	Oct	Nov.	Dic	Ener.
formulación del proyecto	X	X				
aprobación del proyecto			X			
aprobación de los instrumentos				X		
aplicación de la encuesta				X		
procesos y análisis de datos					X	
resultados de la investigación						X
redacción de la tesis						X
sustentación						X

B. PRESUPUESTO

B.1 RECURSOS HUMANOS

INVESTIGADORA:

Jessica Chirinos Siclla

ASESOR

Nancy Huaman Salazar

PROFESORA DE CURSO

Lic. Luisa Rivas Diaz

JEFE D EL AREA DE SALA DE OPERACIONES Mg. Marcelino
Aucacasi

B.2 RECURSOS MATERIALES

- ❖ Hojas bond
- ❖ Lapiceros
- ❖ Regla
- ❖ Lapid
- ❖ Borrador
- ❖ Digitado del proyecto
- ❖ Horas de internet
- ❖ Anillado del proyecto
- ❖ Tipos del proyecto
- ❖ Otros

B.3 RECURSOS ECONOMICOS

N de orden	Nombre del material	Unidad de medida	Costo unitario	Costo total
1	Hojas bond	mil	20	20.00
2	Lapiceros	20	1.00	20.00
3	Regla	2	1.00	2.00
4	Borrador	2	1.00	2.00
5	Digitado del proyecto	150uu	1.00	150.00
6	Anillado del proyecto	2uu	15.00	30.00
7	Tipeo del tesis	300uu	1.00	300.00
8	Horas de trabajo	120 horas	30.00	360.00
9	Horas de internet	100horas	1.00	100.00
10	Lápiz	5uu	0.40	2.00
11	Otros	-----	100	100

ANEXO B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLE: CONDICIONES LABORALES

INDICADORES	PREGUNTAS
ESTABILIDAD LABORAL	SU DEDICACIÓN EN EL TRABAJO CALIDAD DE TRABAJO TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL SERVICIO
HORARIO LABORAL	TURNOS DEL TRABAJO SUFICIENTE ANTICIPACIÓN DE SU ROTACIÓN HORARIO DE TRABAJO LE PERMITE CUMPLIR CON SUS LABORES DE AMA DE CASA INTERFIERE CON SU FAMILIA REALIZA OTRAS ACTIVIDADES APARTE DE LOS LABORALES LE PERMITE CONTINUAR ESTUDIOS
DESCANSO	HORAS DE DESCANSO COMO MINIMO GOZA DE PERIODO DE DESCANSO EN LE TRABAJO HORAS MENSUALES DE TRABAJO DESCANSO POR ENFERMEDAD
RECURSOS PARA EL TRABAJO	NUMEROS DE ENFERMEROS POR TURNO MATERIAL DISPONIBLE MANTENIMIENTO DE E QUIPO

PROTECCIÓN PARA LA SALUD	CHEQUEO BACTERIOLÓGICO CONTROLES MEDICOS ACTIVIDADES CULTURALES
CAPACITACIONES	EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACION EN EL SERVICIO BRINDA FACILIDADES PARA CURSOS, EVENTOS
PARTICIPACIÓN	OPORTUNIDADES DE HACER SABER A SUS SUPERIORES SU OPINIÓN
RENUMERACION	USTED RECIBE PAGOS ADICIONALES POR TRABAJAR EN S.O.P CONSIDERA QUE SU RENUMERACION ESTA DE ACORDE CON LA CANASTA BASICA FAMILIAR GOZA DE VACACIONES PAGADAS
RELACIONES LABORALES	LAS RELACIONES CON SUS COLEGAS SON ARMONICAS LA CAPACIDAD QUE USTED DEMUESTRA ES RECONOCIDA POR SUS SUPERIORES RECIBE ESTIMULOS LABORALES

ANEXO C

TEST DEL NIVEL DE ESTRÉS

Introducción :

El presente test tiene por objetivo información para medir el nivel de estrés que presenta en tal sentido se solicita responder con veracidad las proposiciones

Instrucciones :

A Continuación se presentan una serie de conductas y sentimientos las cuales tendrán que responder de acuerdo con la frecuencia que se presenta en usted marcando con un aspa la frecuencia que se presenta en el lado derecho de cada ítem solo puede marcar una alternativa, se agradece su participación

ITEM	CASI NUNCA	RARA VEZ	A VECES	FRECUE NTEMEN TE	CASI SIEMPRE
1. Mi concentración decae					
2. Se me olvida las cosas con facilidad					
3. Me es difícil tomar decisiones					
4. Me siento a punto de “explotar”					
5. Me siento “melancólica”					
6. Me siento “triste”					
7. Me siento “irritable”					
8. He perdido mi confianza en mí					
9. Consumo excesivamente alcohol y nicotina					
10. Consumo tranquilizantes y/o estimulantes					

11. Con cilio el sueño con dificultad					
12. He disminuido mi participación en las actividades sociales					
13. Falto al trabajo					
14. He disminuido mi rendimiento en mi trabajo					
15. No me llevo bien con mis colegas					
16. Cometo accidentes de trabajo					
17. Sufro de dificultades cardiacas aun en reposo					
18. Sufro de cefaleas					
19. Sufro de dorsalgias					
20. Sufro de dificultades intestinales					

ANEXO D

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA**

CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN

Estimada colega recibe un saludo de mi persona como alumna de la segunda especialidad de enfermería en centro quirúrgico de la UNMSM. El presente cuestionario tiene por finalidad obtener información a cerca de las condiciones de trabajo en que usted esta trabajando en su institución. Le agradeceré que conteste las preguntas con seriedad y honestidad, su opinión será anónima y reservada, el propósito del presente estudio será en beneficio del ejercicio de la profesión de enfermería.

INSTRUCCIONES

Responda en los espacios punteados o marque con un círculo de acuerdo a la pregunta correspondiente.

1. DATOS GENERALES

1.-Edad

- a) Menos de 26 años
- b) De 26 a 30 años
- c) De 31 a 35 años
- d) De 36 a 40 años
- e) De mas de 41 años

2.- Estado civil

- a) soltera
- b) casada
- c) conviviente
- d) viuda

3.- Tiempo de servicio en sala de operaciones

- a) 1-2 años
- b) 2-3 años
- c) 3-4años
- d) 4-5años

- 4.- El trabajo que realiza es:
- a) Exclusivo en la institución
 - b) Tiene otro centro de trabajo

- 5.- Usted trabaja en esta institución en calidad de:
- a) Nombrada
 - b) Contratada

6. Su turno de trabajo es siempre:
- a) diurno
 - b) Tarde
 - c) Nocturno
 - d) Rotatorio

2. DATOS ESPECIFICOS

7. -Le dan a conocer con suficiente anticipación su rotación?
- a) Si
 - b) A veces
 - c) No

8. -Permiten el cambio de turno con facilidad?
- a) Si
 - b) A veces
 - c) No

9. - Su horario de trabajo le permite cumplir adecuadamente con sus labores de ama de casa.
- a) Si
 - b) A veces
 - c) No

10. -Interfiere con la atención que debe brindar a su esposo e hijos?
- a) Si
 - b) A veces
 - c) No

11. -Teniendo en cuenta su horario de trabajo, usted tiene tiempo para realizar otras actividades
- a) Sí
 - b) NO
 - c) A veces

12.-El horario de trabajo en su institución le permite asistir a cursos de educación en su institución?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

13.- El horario de trabajo en su institución le permite: continuar estudios para obtener un grado profesional mas del que tiene?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

14.- El horario de trabajo en su institución le permite: continuar estudios para seguir cursos de especialización?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

15.- Cuantas horas de descanso tiene usted como mínimo entre turno y turno?

- a. 6 horas
- b. 12 horas
- c. 24horas

16. -Durante su turno de trabajo Usted goza de por lo menos un periodo de descanso?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

17.-La institución le otorga a usted de descanso por enfermedad?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

Solo para enfermeras gestantes:

18.- La institución le otorga licencia por maternidad?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

19.- La institución le otorga licencia por horas de lactancia?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

20.- Cuántas Enfermeras trabajan por turno en su servicio? Marque .

- a) Turno de mañana
- b) Turno de tarde
- c) Turno de noche

1 a 2	3 a 4	4 a +

21.- Los equipos para el trabajo son suficientes?

- a) Sí
- b) No

22. - Para el ejercicio de sus funciones Usted cuenta con:
Todo el material disponible y en suficiente cantidad?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

23.- Para el ejercicio de sus funciones Usted cuenta con:
Material de calidad de modo que le permita ejercer bien sus funciones:
?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

24. - Para el ejercicio de sus funciones Usted cuenta con:
El trabajo adecuadamente ubicado de modo que le facilite su trabajo?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

25. - Para el ejercicio de sus funciones Usted cuenta con:
Servicio de reposición de materiales de modo que no le falten
materiales?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

26. - Los equipos están en adecuadas condiciones

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

27. - La limpieza que se realiza en su servicio es de garantía para Usted?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

28. - Se realiza chequeo bacteriológico en su servicio?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

29. - En la institución que Usted trabaja el control medico se realiza:

- a) Cada tres meses
- b) Cada seis meses
- c) Una vez al año
- d) Antes de salir de vacaciones
- e) Al retorno de vacaciones
- f) Nunca

30.- Cuenta Usted con ropa protectora para ejercer sus funciones?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

31 - Existe un programa de educación en servicio para Enfermeras?

- a. Sí
- b. A veces
- c. No

32.- La institución le da facilidades para que Usted asista a cursos, conferencias, otros eventos?

- a) Sí
- b) A veces
- c) No

33.- Usted tiene la oportunidad de hacer saber a sus superiores su opinión cuando las condiciones laborales son insuficientes :

- a) si
- b) no
- c) A veces

34.- Recibe Usted pago adicional por trabajar?

- a) Feriados
- b) Sobre tiempo
- c) No recibe

35.- Considera que su remuneración esta acorde al tiempo de vida?

- a) Sí
- b) No

36.- Usted goza de vacaciones pagadas?

- a) Sí
- b) No

37.- Las relaciones que Usted mantiene con sus colegas son armónicas? .

- a) Sí
- b) No

38.- La capacidad que Usted demuestra es reconocida por sus superiores?

- a) Sí
- b) No

ANEXO E

TABLA DE CONCORDANCIA

PRUEBA BINOMIAL : JUICIO DE EXPERTOS

	N de jueces								P
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
2	1	0	1	1	1	1	1	1	0.035
3	1	1	0	1	1	1	1	1	0.035
4	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
6	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
7	1	1	0	1	1	1	1	1	0.035

Se realizo el juicio a 08 expertos en la cual se obtuvo $p < 0.05$ la concordancia es significativa

Favorable = 1 si

desfavorable = 0

ANEXO F

PROCESAMIENTO ESTADISTICO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS PARA MEDIR NIVEL DE ESTRÉS, PASOS SEGUIDOS

1. Determinación del puntaje máximo y mínimo:

Nivel altamente negativo de estrés:

$$5 - 5 \times 20 (\text{ítems}) = 100$$

Nivel bajo de estrés

$$1 - 1 \times 20 (\text{ítems}) = 20$$

2. Obtener rango:

$$R = \text{Puntaje máximo} - \text{Puntaje mínimo}$$

$$R = 80$$

3. Obtener intervalo:

$$I = \frac{R}{\text{Nº de clases deseadas}}$$

Se estableció 4 clases, más una que sería intermedia:

$$- I = \frac{80}{4} = 20 \text{ intervalo de clase}$$

4. La distribución sería la siguiente:

81 – 100

61 – 80

41 – 60 – Intermedia

21 – 40

0 - 20

FORMULAS UTILIZADAS EN EL PROCESAMIENTO ESTADISTICO

$$P_i = L_i + C \frac{\frac{in}{100} - Ni - 1}{F_i}$$

Donde :

L_i = Límite inferior en que se encuentra

C = Amplitud de la clase o intervalos en el que está el percentil (P_i)

in = (i) Lugar donde se halla el percentil

(N) total de la muestra

$Ni - 1$ = Frecuencia acumulada anterior al percentil buscado

F_i = Frecuencia simple de la P_i

Desviación cuartil:

$$DQ = \frac{Q_3 - Q_1}{2}$$

$$Q_3 = L + \frac{\frac{3N}{4} - fb}{Fw} i \quad \quad Q_1 = L + \frac{\frac{N}{4} - fb}{fw} i$$

$$\text{Varianza} = \frac{\sum x^2}{N} - \frac{(\sum x)^2}{N^2}$$

$$\text{Desviación estándar} = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N} - \frac{(\sum x)^2}{N^2}}$$

$$\text{Mediana} = Md = L_i + \frac{N/2 - (fb)}{fw} i$$

ANEXO G

TABLA N° 1

**LE DAN A CONOCER CON SUFICIENTE ANTICIPACION SU
ROTACION EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES
EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

ANTICIPACION DE ROTACION	N°	%
SI	15	68.18
A VECES	5	22.72
NO	2	9.09
TOTAL	22	100

ANEXO H

TABLA N° 2

**PERMITEN EL CAMBIO DE TURNO CON FACILIDAD EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN EL
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

CAMBIO DE TURNO	N°	%
SI	4	18.18
A VECES	8	36.36
NO	10	45.45
TOTAL	22	100

ANEXO I

TABLA N° 3

**SU HORARIO DE TRABAJO LE PERMITE CUMPLIR
ADECUADAMENTE CON SUS LABORES DE AMA
DE CASA. SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES
EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

HORARIO DE TRABAJO	N°	%
SI	18	81.81
A VECES	2	9.09
NO	2	9.09
TOTAL	22	100

ANEXO J

TABLA N° 4

**INTERFIERE CON LA ATENCION QUE DEBE BRINDAR A SU
ESPOSO E HIJOS. SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES
EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

INTERFIERE EN LA ATENCION	N°	%
SI	2	9.09
A VECES	5	22.72
NO	15	68.18
TOTAL	22	100

ANEXO K

TABLA N° 5

**TENIENDO EN CUENTA SU HORARIO DE TRABAJO, USTED
TIENE TIEMPO PARA REALIZAR OTRAS ACTIVIDADES EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN EL
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

REALIZACION DE ACTIVIDADES	N°	%
SI	2	9.09
A VECES	10	45.45
NO	10	45.45
TOTAL	22	100

ANEXO L

TABLA N° 6

**EL HORARIO DE TRABAJO EN SU INSTITUCION LE PERMITE
ASISTIR A CURSOS DE EDUCACION EN SU INSTITUCION
SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN EL
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

ASISTIR A CURSOS	N°	%
SI	2	9.09
A VECES	5	22.72
NO	15	68.18
TOTAL	22	100

ANEXO M

TABLA N° 7

**EL HORARIO DE TRABAJO EN SU INSTITUCION LE PERMITE
CONTINUAR ESTUDIOS PARA OBTENER UN GRADO
PROFESIONAL MAS DEL QUE TIENE. SERVICIO DE
SALA DE OPERACIONES EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

CONTINUAR ESTUDIOS	N°	%
SI	7	31.81
A VECES	11	50.00
NO	4	18.18
TOTAL	22	100

ANEXO N

TABLA N° 8

**EL HORARIO DE TRABAJO EN SU INSTITUCION LE PERMITE
CONTINUAR ESTUDIOS PARA SEGUIR CURSOS DE
ESPECIALIZACION EN EL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES EN EL HOSPITAL NACIONAL
HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

CURSOS DE ESPECIALIZACION	N°	%
SI	7	31.81
A VECES	7	31.81
NO	8	36.36
TOTAL	22	100

ANEXO Ñ

TABLA N° 9

**CUANTAS HORAS DE DESCANSO TIENE USTED COMO
MINIMO ENTRE TURNO Y TURNO EN EL SERVICIO DE
SALA DE OPERACIONES EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

HORAS DE DESCANSO	N°	%
SI 24 HORAS	5	22.72
A VECES 12 HORAS	10	45.45
NO 6 HORAS	7	31.81
TOTAL	22	100

ANEXO O

TABLA N° 10

**DURANTE SU TURNO DE TRABAJO USTED GOZA DE POR LO
MENOS UN PERIODO DE DESCANSO EN EL SERVICIO DE
SALA DE OPERACIONES EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

PERIODO DE DESCANSO	N°	%
SI	2	9.09
A VECES	15	68.18
NO	5	22.72
TOTAL	22	100

ANEXO P

TABLA N° 11

**LA INSTITUCION LE OTORGA A USTED DE DESCANSO
POR ENFERMEDAD EN EL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES EN EL HOSPITAL NACIONAL
HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

DESCANSO POR ENFERMEDAD	N°	%
SI	18	81.81
A VECES	2	9.09
NO	2	9.09
TOTAL	22	100

ANEXO Q

TABLA N° 12

**SOLO PARA ENFERMERAS GESTANTES: LA INSTITUCION
LE OTORGA LICENCIA POR MATERNIDAD EN EL
SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN EL
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

LICENCIA POR MATERNIDAD	N°	%
SI	22	100
A VECES	0	0
NO	0	0
TOTAL	22	100

ANEXO R

TABLA N° 13

**LA INSTITUCION LE OTORGA LICENCIA POR HORAS
DE LACTANCIA EN EL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES EN EL HOSPITAL NACIONAL
HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

LICENCIA POR H. LACTANCIA	N°	%
SI	22	100
A VECES	0	0
NO	0	0
TOTAL	22	100

ANEXO S

TABLA N° 14

**CUANTAS ENFERMERAS TRABAJAN POR TURNO EN
SU SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN EL
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

ENFERMERAS POR TURNO	N°	%
SI 4 A +	10	45.45
A VECES 3 A 4	2	9.09
NO 1 A 2	10	45.45
TOTAL	22	100

ANEXO T

TABLA N° 15

**LOS EQUIPOS PARA EL TRABAJO SON SUFICIENTES
EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN
EL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

EQUIPOS SUFICIENTES	N°	%
SI	4	18.18
NO	18	81.81
TOTAL	22	100

ANEXO U

TABLA N° 16

**PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES USTED CUENTA
CON TODO EL MATERIAL DISPONIBLE EN EL SERVICIO
DE SALA DE OPERACIONES EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

MATERIAL DISPONIBLE	N°	%
SI	0	0
A VECES	5	22.72
NO	17	77.27
TOTAL	22	100

ANEXO V

TABLA N° 17

**PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES USTED CUENTA
CON MATERIAL DE CALIDAD DE MODO QUE LE PERMITA
EJERCER BIEN SUS FUNCIONES EN EL SERVICIO DE
SALA DE OPERACIONES EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

MATERIAL DE CALIDAD	N°	%
SI	4	18.18
A VECES	10	45.45
NO	8	36.36
TOTAL	22	100

ANEXO W

TABLA N° 18

**PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES USTED CUENTA CON
EL MATERIAL ADECUADAMENTE UBICADO DE MODO QUE
LE FACILITE SU TRABAJO EN EL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES EN EL HOSPITAL NACIONAL
HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

MATERIAL BIEN UBICADO	N°	%
SI	5	22.72
A VECES	2	9.09
NO	15	68.18
TOTAL	22	100

ANEXO X

TABLA N° 19

**PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES USTED CUENTA CON
SERVICIO DE REPOSICION DE MATERIALES DE MODO QUE
NO FALTEN MATERIALES EN EL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES EN EL HOSPITAL NACIONAL
HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

REPOSICION DE MATERIALES	N°	%
SI	5	22.72
A VECES	15	68.18
NO	2	9.09
TOTAL	22	100

ANEXO Y

TABLA N° 20

**LOS EQUIPOS ESTAN EN ADECUADAS CONDICIONES EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN EL
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

CONDICION DE MATERIALES	N°	%
SI	5	22.72
A VECES	5	22.72
NO	12	54.54
TOTAL	22	100

ANEXO Z

TABLA N° 21

**LA LIMPIEZA QUE SE REALIZA EN SU SERVICIO ES DE
GARANTIA PARA USTED. SERVICIO DE SALA
DE OPERACIONES EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

LIMPIEZA DEL SERVICIO	N°	%
SI	5	22.72
A VECES	7	31.81
NO	10	45.45
TOTAL	22	100

ANEXO AA

TABLA N° 22

**SE REALIZA CHEQUEO BACTERIOLOGICO EN EL SERVICIO
DE SALA DE OPERACIONES EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

CHEQUEO BACTERIOLOGICO	N°	%
SI	2	9.09
A VECES	2	9.09
NO	18	81.81
TOTAL	22	100

ANEXO AB

TABLA N° 23

**EN LA INSTITUCION QUE USTED TRABAJA EL CONTROL
MEDICO SE REALIZA EN EL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES EN EL HOSPITAL NACIONAL
HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

CONTROL MEDICO	N°	%
SI 1 AÑO	6	4.54
A VECES 3 A 4 MESES	1	27.27
NO NUNCA	15	68.18
TOTAL	22	100

ANEXO AC

TABLA N° 24

**CUENTA USTED CON ROPA PROTECTORA PARA EJERCER SUS
FUNCIONES EN EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES
EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

ROPA PROTECTORA	N°	%
SI	10	45.45
A VECES	10	45.45
NO	2	9.09
TOTAL	22	100

ANEXO AD

TABLA N° 25

**EXISTE UN PROGRAMA DE EDUCACION EN SERVICIO
PARA ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES EN EL HOSPITAL NACIONAL
HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

PROGRAMA DE EDUCACION	N°	%
SI	5	22.72
A VECES	5	22.72
NO	12	54.54
TOTAL	22	100

ANEXO AE

TABLA N° 26

**LA INSTITUCION LE DA FACILIDADES PARA QUE USTED
ASISTA A CURSOS, CONFERENCIAS, OTROS EVENTOS.
SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN EL
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

FACILIDADES PARA CURSOS	N°	%
SI	2	9.09
A VECES	10	45.45
NO	10	45.45
TOTAL	22	100

ANEXO AF

TABLA N° 27

**USTED TIENE LA OPORTUNIDAD DE HACER SABER A SUS
SUPERIORES SU OPINION CUANDO LAS CONDICIONES
LABORALES SON INSUFICIENTES EN EL SERVICIO
DE SALA DE OPERACIONES EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

PUEDE OPINAR DEL SERVICIO	N°	%
SI	15	68.18
A VECES	2	9.09
NO	5	22.72
TOTAL	22	100

ANEXO AG

TABLA N° 28

**RECIBE USTED PAGO ADICIONAL POR TRABAJAR EN
EL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN EL
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

PAGO ADICIONAL	N°	%
SI FERIADO	0	0
A VECES SOBRETIEPO	0	0
NO NO RECIBE	22	100
TOTAL	22	100

ANEXO AH

TABLA N° 29

**CONSIDERA QUE SU REMUNERACION ESTA ACORDE
AL TIEMPO DE VIDA EN EL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES EN EL HOSPITAL NACIONAL
HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

REMUNERACION DE ACORDE	N°	%
SI	6	27.27
NO	16	72.72
TOTAL	22	100

ANEXO AI

TABLA N° 30

**USTED GOZA DE VACACIONES PAGADAS EN EL SERVICIO
DE SALA DE OPERACIONES EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

VACACIONES PAGADAS	N°	%
SI	22	100
NO	0	0
TOTAL	22	100

ANEXO AJ

TABLA N° 31

**LAS RELACIONES QUE USTED MANTIENE CON SUS
COLEGAS SON ARMONICAS EN EL SERVICIO DE
SALA DE OPERACIONES EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

RELACION ARMONICA	N°	%
SI	6	27.27
NO	16	72.72
TOTAL	22	100

ANEXO AK

TABLA N° 32

**LA CAPACIDAD QUE USTED DEMUESTRA ES RECONOCIDA
POR SUS SUPERIORES EN EL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES EN EL HOSPITAL NACIONAL
HIPOLITO UNANUE
LIMA – PERU
2008**

RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	N°	%
SI	7	31.81
NO	15	68.18
TOTAL	22	100